



Amersfoort, 9 november 2016

Per mail aan:

- Bestuur RWA
- Directie RWA-Amfors

Geachte bestuur,

Hartelijk dank voor de geboden gelegenheid in het voortraject betrokken te zijn bij de totstandkoming van een prestatieovereenkomst RWA-Amfors voor 2017. Het ons voorgelegde concept is in onze ogen een goed leesbaar stuk, waarin de primaire doelstelling van het “mensontwikkelbedrijf” goed uit de verf komt. De mens staat centraal en niet meer “de optimalisering van het bedrijfsresultaat” zoals vorig jaar nog nadrukkelijk werd benoemd bij de ambities t.a.v. mobiliteit. Deze omslag juichen wij van harte toe.

U benoemt drie accenten voor het komende jaar: Mobiliteit, verzuim en ontwikkeling leidinggevenden. Ook daarin kunnen wij ons vinden.

Of deze prestatieovereenkomst voldoende houvast biedt om ook daadwerkelijk de feitelijke gang van zaken te kunnen beoordelen, blijven wij betwijfelen. Ook vorig jaar hebben wij hierbij een vraagteken geplaatst. In uw reactie daarop sprak u (in uw brief van 18 november 2015) van “alle vertrouwen in directie en management (...) dat zij de Sw-medewerkers op zorgvuldige wijze en in goed onderling overleg verder ontwikkelen op de werkladder.” En vervolgens vermeldde u: “Het bestuur monitort en controleert via de periodieke rapportages de voortgang hierop”. De cliëntenraad blijft van mening dat het niet goed mogelijk is uit deze rapportages met cijfers en diagrammen het welbevinden van de Sw-medewerkers, uw doelgroep van beleid, goed in beeld te hebben. Het is in dat licht dat wij ons geroepen voelen tot het plaatsen van enkele opmerkingen en het stellen een enkele vraag:

De leden van de cliëntenraad zijn – mede op basis van ervaringen in het recente verleden – huiverig voor het formuleren van ambities in aantallen mensen die moeten doorstromen op de werkladder; geacht worden minder ziek te zijn en mobiel moeten wezen. Zeker waar nog altijd niet iedereen is beoordeeld in het kader van de zgn. 0-metingen. Al eerder hebben wij onze zorg geuit over politieke wensen (ingegeven door financiële argumenten), vertaald in ambities die in de praktijk niet altijd realistisch blijken te zijn.

Daarbij komt dat in onze ogen RWA-Amfors tot op de dag van vandaag kampt met schade die is opgelopen door te ver doorgevoerde bezuinigingen in de bedrijfsvoering. De doelstelling van het bedrijf met het begrip “sociaal” in de naamstelling is fors onder druk gekomen. De bedrijfscultuur werd ongezond en dit heeft geleid tot een hoog ziekteverzuim. Kwaliteit en kennis zijn weggevloeid. Daarmee is ook de passendheid van werkplekken onder druk gekomen, niet alleen door economische ontwikkelingen.

Het is goed te kunnen constateren dat er nu wordt gewerkt aan het inlopen van achterstanden om mensen daadwerkelijk aan passend werk te helpen en zo mogelijk te helpen door te ontwikkelen, ook naar reguliere werkplekken in het bedrijfsleven en bij overheden. Daarvoor zijn niet alleen de 0-metingen onontbeerlijk om persoonlijke mogelijkheden en beperkingen te bepalen, ook de werksfeer, de werkplek, de wijze van begeleiding en leiding geven moeten bijdragen aan de primaire doelstellingen van RWA-Amfors.

U onderkent dit, zo blijkt uit het feit dat leidinggevenden zullen worden getraind in coachend leiderschap. Wij kunnen u verzekeren dat dit geen overbodige luxe is. Ook hier is een beoordeling (zoals bij de 0-metingen) voorafgaand aan de opleiding/training aan te bevelen. Er zijn immers bepaalde basis-vaardigheden nodig, die niet altijd kunnen worden aangeleerd (zoals invoelingsvermogen en geduld). Veiligheid, rust en een positieve werksfeer zijn belangrijke factoren die een rol spelen bij ziekteverzuim en die aandacht behoeven.

De cliëntenraad is voorstander van een actief beleid om verzuim tegen te gaan, zolang dit niet ten koste gaat van het welzijn van de medewerkers. Te vaak bereiken ons signalen van Wsw-ers die zich onder druk gezet voelen om toch maar te komen werken terwijl zij ziek zijn of om anders maar verlofdagen op te nemen. Het indienen van een formele “klacht” durven mensen die zich geïntimideerd voelen niet.

Wij zouden graag weten of er inzicht is in percentages “werk gerelateerd ziekteverzuim”, zeker bij de langdurig zieken, zodat dit indicatoren kunnen zijn waarop gestuurd kan worden in het belang van de medewerkers en het bedrijf.

Het blijft moeilijk te beoordelen wat “passend” werk is. Het gaat daarbij immers niet alleen om de te verrichten handelingen en de mate van behoefte aan instructie; mogelijkheden en beperkingen van fysieke/mentale belasting; de bereikbaarheid en inrichting werkplek, maar ook over de mate van passendheid in een team, waardering, gelijkwaardigheid en acceptatie/draagvlak.

Als het begrip “mobiliteit” vanuit het belang van de medewerker wordt benaderd, met een introductie en een duidelijk, passend tijdsplan, goed wordt begeleid en gevolgd dan kan dat een verrijking betekenen voor alle betrokkenen. Gebeurt dit niet zorgvuldig dan is de kans op beschadiging van de mens en een terugval in “productie” aanzienlijk. Ook daarvan is in de praktijk sprake. Het is daarom dat wij blijven vragen om toetsingscriteria die u hanteert voor passendheid en de controle hierop.

Kort samengevat: De prestatieovereenkomst schetst in het kort een helder beeld van de ambitie voor het komend jaar, die wij kunnen onderschrijven, mits de uitvoering in de praktijk met de grootst mogelijke zorgvuldigheid inhoud krijgt in het belang van de Wsw-geïndiceerden.

Namens de Cliëntenraad Wsw Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Soest en Woudenberg,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Ravestein', with a horizontal line drawn through the middle of the letters.

Judith Ravestein, voorzitter.